

コーポレート・ガバナンスと労働法

石田 眞*

I. はじめに

本稿は、近年のコーポレート・ガバナンス（企業統治）に関する様々な議論が労働関係の法的側面に対してどのような影響をもつのかを検討することを課題としている。この検討を通じて、従来の労働法学において十分に位置づけられてこなかった「企業」に対して労働法学がどのように接近できるのかを考察すると同時に、「企業」の法的側面を主要な研究対象としてきた会社法学との対話を求めて、労働法学からみたコーポレート・ガバナンスに関する論点整理を行いたい¹。

II. コーポレート・ガバナンス論とは何か

コーポレート・ガバナンス（Corporate Governance）という言葉は、国によりまた論者によって様々な意味に用いられているが、それはこれまで、大別して二つの意味に使われてきたと言われている²。

第一は、企業は誰の利益のために運営されるべきか、また現に誰の利益のために運営されているのかを議論をする際に使われるコーポレート・ガバナンスである。この場合は、「企業は一体誰のものであるのか」が問題となる。例えば、「株主支配」か「従業員支配」か、従業員支配における「日本型」か「ドイ

ツ型」か、「古典的株主価値モデル」か「洗練された株主価値モデル」か「多元主義（ステークホルダー）モデル」か、などを議論する際に用いられるコーポレート・ガバナンス概念といってもよい。

第二は、企業の経営者を監視する制度をどのようにすべきかを議論をする際に使われるコーポレート・ガバナンスである。この場合は、「企業の経営・管理機構はどうあるべきか」が問題となる。「監査役制度の改革」か「監査役を廃止して新しい取締役制度の導入」か、などを議論する際に用いられるコーポレート・ガバナンス概念といってもよい。

前者を「広義のコーポレート・ガバナンス論」、後者を「狭義のコーポレート・ガバナンス論」と区分することも可能ではあるが³、コーポレート・ガバナンス論とは何かという観点からみると、前者と後者は関連しており（前者をどう理解するかによって、後者のあり方は異なる）、またより根本的には、前者と後者の背後にあるコーポレート・ガバナンスの問いとは、企業の社会的・公共的なあり方も含めて、「株式会社とは何か」ということである。コーポレート・ガバナンス（Corporate Governance）とは、株式会社（Corporation）、とりわけ上場株式会社（Public Corporation）の統治（Governance）の問題であり、単なる企業（Firm）の統治（Governance）の問題ではない⁴。

* 早稲大学法務研究科教授

Ⅲ. 企業とは何か—その1—会社法学からみた「株式会社」と労働法学からみた「株式会社」

1. 株式会社における人的支配構造とコーポレート・ガバナンス問題

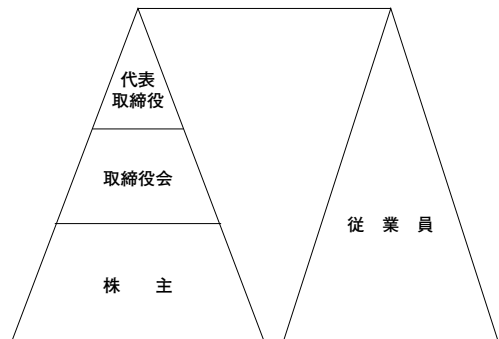
コーポレート・ガバナンス論からみた企業として株式会社を念頭におくとすると、株式会社がその活動を営むためには、物的要素と人的要素の双方が必要である。物的要素とは、製造業であれば土地、工場、機械、原材料等の会社資産の集合である。会社資産を購入するための資金をどのようにして調達するかが、コーポレート・ファイナンスの問題である。他方、人的要素には、資金の提供者（出資者と債権者）、経営者および従業員が含まれる。この人的要素を機能的に稼働させるためには、ピラミッド型の指揮命令系統を定め、各構成員の役割分担を明確にする必要がある。このような人的支配構造をいかに構成するのが、コーポレート・ガバナンスの問題といってもよい⁵。

2. 株式会社の人的支配構造における会社法と労働法

ところで、株式会社における人的支配構造といっても、そこには、①出資者たる株主と株主によって選任される経営者（取締役・代表取締役）という人的支配構造と、②経営者とその指揮命令下におかれる従業員（労働者）という人的支配構造が併存していることに注意する必要がある（図1）。

このうち、会社法が主に対象とする人的支配構造は、①の株主と経営者との関係であり、②にかかわる従業員（労働者）や会社の経営資金の提供者である債権者との関係は含まれていない。経営陣は、執行部と選任監督・議決機関の二つに分けられるため、会社法制度における株式会社の支配構造は、上から、執行部（代表取締役）、選任監督・議決機関

図1 企業における人的支配構造



（取締役会）、および出資者（株主総会）の三層から成っている。

これに対して、労働法が主に対象としてきた人的支配構造は、②の経営者と従業員（労働者）との関係であるが、労働法においても従業員（労働者）の経営参加が議論され、制度化されているところもあるので、近年の労働法が対象とする「企業」（ないし「会社」）とは、(1)「現に生産・営業活動に携わる人的組織」としての「労働組織」、(2)「事業活動のための人的・物的要素の総体」としての「事業組織」、(3)「会社の所有および経営上の意思決定」のための「会社組織」という三つに区別された側面をもつ総体として捉えられている⁶。

以上のように、同じ株式会社の人的支配構造を対象としても、会社法と労働法は伝統的にその守備範囲を異にしていた。また、コーポレート・ガバナンス論においても、会社法学では、株式会社は株主のものであることを前提に、経営監視のあり方をめぐって議論が展開されることが多かった。これに対して、労働法学では、②の経営者と従業員（労働者）の人的支配構造にかかわる諸規制が、「会社組織」の意思決定や行動にどのような影響を与えるのかが問われていたように思われる。

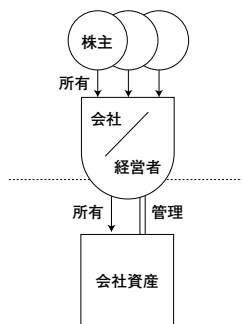
Ⅳ. 企業とは何か—その2—「株式会社は誰のものか」

1. 株式会社の構造とコーポレート・ガバナンスにおけるアメリカ型と日本型

法人企業たる株式会社とは、株主が会社をモノとして所有し、その会社がヒトとして会社資産を所有しているという二重の所有関係を基本構造としているといわれている⁷。ただし、株主の「所有」とは、会社資産の所有を意味するのではなく、会社がヒトとして持っている権利を所有するのであり、具体的には、株主総会の議決権、配当への請求権、残余財産への請求権を持っているということにすぎない⁸。

岩井克人教授の卓越した分析によると、法人企業としての株式会社は2階建てになっており（図2）、2階部分では、株主が株式を所有することによって会社をモノとして所有し、1階部分では、その株主によって所有されている会社がヒトとして会社資産を所有しているのである。そして、このような株式会社の構造を前提とすると、株主主権的なアメリカ型会社も、従業員主権的な日本型会社も、2階建て構造の株式会社の2階を強調した会社のあり方（アメリカ型）なのか1階を強調した会社あり方（日本型）なのかの相違にす

図2 株式会社の構造



出典：岩井克人『会社とはだれのものか』（平凡社、2005年）21頁。

ぎないことになる（図3）。

2. コーポレート・ガバナンスの「型」の歴史性

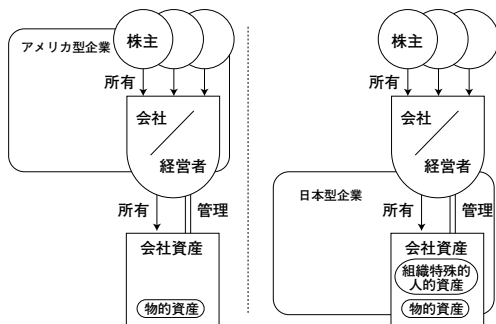
このように見てくると、株主主権論や従業員主権論といわれているコーポレート・ガバナンスの「型」の選択は、どちらが優れているのか、あるいはどちらが普遍的であるのかというような問題ではないことがわかる。それは、それぞれの国における歴史的選択の問題である。実際、アメリカ型の株主主権的な会社といっても、アメリカの歴史をみれば、第一次大戦前後には、日本型の会社の要素もっていた時期があったと言われている⁹。この点では、「株主主権の概念は、会社法に由来するのではなく、むしろ1970年代および1980年代を通して高まった英米における敵対的買収をめぐる実務と規範から生み出されたものである」とするサイモン・ディーキン（Simon Deakin）の指摘が示唆的である¹⁰。

V. 労働法からみたコーポレート・ガバナンス

1. 労働法学におけるコーポレート・ガバナンス研究

コーポレート・ガバナンス（企業統治）に関する様々な議論が労働関係の法的側面に対

図3 アメリカ型と日本型



出典：岩井克人『会社とはだれのものか』（平凡社、2005年）23頁。

してどのような影響をもつのかを労働法学の観点から分析をした業績はそれほど多くはないが、これまでの労働法学におけるコーポレート・ガバナンス研究としては次のようなものがある。

第一は、コーポレート・ガバナンスにおける労働関係の位置づけを比較法的な視点から究明し、幾つかの型を析出する研究である¹¹。この研究によると、コーポレート・ガバナンスにおける労働関係の位置づけに関しては、株主価値モデルのアメリカと従業員価値に大きな比重を置く多元主義（ステークホルダー）モデルのドイツ・日本が対極をなすとされる。アメリカでは、労働者は企業における重要な構成部分ではなく、株主価値を最大化させることが重視されている。これに対して、ドイツでは、労働者は企業（大規模会社）の重要な構成部分であり、このことは、企業レベルでの監査役会への労働者代表参加と事業所レベルでの事業所委員会による共同決定制度という形で法律により制度化されている。日本の場合は、労働者を企業における重要な構成部分とする点ではドイツと同様であるが、企業における労働者のかかる位置づけは、法の直接的介入によってではなく、慣行あるいはコーポレート・ガバナンスを規定する他の諸条件の上に成り立っているとしている。この研究は、コーポレート・ガバナンスにおける労働関係の位置づけという観点から、日本型コーポレート・ガバナンスの特質を明らかにしたといえる。

第二は、こうした日本型コーポレート・ガバナンスを成り立たせている労働法的な基盤を検討した研究である¹²。この研究によると、その基盤とは、解雇権濫用法理や労働条件変更法理など長期雇用の下で形成された判例法理と労使協議制や従業員代表制であるとする。そして、今後、日本型コーポレート・ガバナンスを維持し、株主の利益に対抗して従業員の利益を守るためには、労働者代表との労使協議という枠で考えて行くことが重要であると

指摘する。

以上の労働法学におけるコーポレート・ガバナンス研究は、それぞれに示唆的で興味深いものであるが、なお次のような問題点があるように思われる。

第一に、従来の研究においては、コーポレート・ガバナンス論と労働法の内在的な関連は必ずしも明確ではない。たしかに、労働法は、重要なステークホルダーの一員である従業員に対して、解雇、労働条件、人事管理等の個別的労働関係に対する労働者保護、労働組合の団体交渉を通じた労働者参加にかかわる法規制を行っており、そのことが企業意思決定に影響をあたえているが、そのことを指摘するだけでは、コーポレート・ガバナンスにおける労働法固有の問題とは何かは明らかではない。

第二に、上記の問題点の別の側面であるが、企業意思決定構造という意味でのコーポレート・ガバナンスのあり方が労働関係に大きな意味をもつことは企業の構造からして明らかであるが、そのこととコーポレート・ガバナンスが労働法的意味をもつこととは別問題であるとう指摘¹³にどう応えるのかということである。この点からも、コーポレート・ガバナンスにおける労働法固有問題を明らかにしなければならない。

2. コーポレート・ガバナンスにおける労働法の位置と課題

(1) コーポレート・ガバナンスと労働法の関係—二つの見解

コーポレート・ガバナンスにおける労働法固有の問題とは何かを明らかにするためには、まず、コーポレート・ガバナンスと労働法との関係がどのようなものであるかを確定しておかなければならない。この点に関しては、二つの見解がありうる。

第一の見解は、コーポレート・ガバナンスにとって労働法は外在的要素であるとする考え方である。この見解によると、現行法制度

の建前はアメリカ型であり、コーポレート・ガバナンスは会社法の問題であって、それに対して労働法は外在的要素にすぎないということになる。

第二の見解は、コーポレート・ガバナンスにとって労働法は内在的要素であるとする考え方である。この見解によると、現行法制度の建前がアメリカ型とはいえないし、ステークホルダーとしての従業員の利益をコーポレート・ガバナンスの中に位置づける考え方（多元主義モデル）は十分に成り立つのであり、それを法的に支えているのが労働法であるとする、コーポレート・ガバナンスにとって労働法は内在的要素になる。

この二つの見解は、Ⅳでのべたように、理論的には双方ともに成り立つのであるが、Ⅴの2の先行研究で明らかなように、わが国はドイツと同様に、コーポレート・ガバナンスの多元主義（ステークホルダー）モデルを選択しているものであり、少なくともわが国においては、コーポレート・ガバナンスと労働法の関係については、第二の見解が妥当するといえる。

（2）コーポレート・ガバナンスからみた労働法の課題

①企業統治への従業員参加の規範的根拠

コーポレート・ガバナンスにおいて、従業員の利益を重視する多元主義（ステークホルダー）モデルを採用する場合、企業統治への従業員の関与は何によって正当化できるのが問題となる。ステークホルダーといっても、債権者、消費者、地域住民など多様であり、他のステークホルダーとの関係で従業員がなぜ特別な地位をもつのかの解明が課題となる。ここでは、この点を十分に議論することはできないが、企業統治への従業員の関与の正当化根拠は、株式会社としての企業の社会的・公共的性格と憲法27条および28条に求められるのではないと考えている¹⁴。

②労働関係の組織的把握

すでにⅡでのべたように、コーポレート・

ガバナンス論の対象となる企業とは株式会社のことであるが、株式会社のガバナンス（統治）の問題とは、組織としての株式会社の人的支配構造あり方の問題である。労働法は、株式会社のステークホルダーの一員である従業員の企業統治への参加の問題を扱うことになる。ところが、従来の労働法学において、組織としての企業（「株式会社」）が登場することはそれほど多くはない。それは、わが国の労働法がもっぱら使用者（事業主）と労働者の契約関係をベースに構成されてきたからである。その意味で、労働法学においては、個別的な契約関係を超える組織の統治が正面から問題となることはなかったが、コーポレート・ガバナンスを労働法において問題とする場合、労働関係の契約的把握を超えた組織的な把握が課題となるということである。

では労働関係の組織的な把握とは何かであるが、ここでは二点ほど指摘をしておきたい。

第一に、労働関係を組織的に捉えた場合、企業組織における従業員（労働者）は、契約の当事者として位置づけられるだけでなく、組織の成員として位置づけられることになる。そして、従業員（労働者）がステークホルダーの一員として企業統治への参加を保障されるということは、従業員（労働者）に対して企業組織における成員権が保障されていることを意味する。問題は、この成員権の具体像であるが、それはさしあたり、(1)労基法18条の2による解雇規制、(2)整理解雇法理における労働者・労働組合との協議要件、(3)倒産手続への労働組合（過半数代表）の関与、(4)会社分割法制における労働者保護と労働者・労働組合の関与に示されているが、今後その内容を豊にしてゆくことが必要である。

第二に、労働関係を組織的に捉える場合、その組織的な範囲は契約当事者としての範囲を超えてゆくことになる。例えば、純粋持株会社の場合、持株会社は子会社の支配株主であると同時に企業グループの意思決定機関として機能するのであり、コーポレート・ガバ

ナンスの観点からは、企業グループにおける従業員（労働者）利益の保護のため、持株会社に対する労働法的な規制が主張されることになる。この点では、持株会社に雇用責任や使用者責任があるとのルールを確立することは、持株会社の無謀なM&Aをチェックする機能を果たすし、持株会社との団体交渉やグループ単位の労使協議が可能になると、労働組合が直接持株会社の意思決定をチェックできることになる。このように、持株会社に対する従業員（労働者）の権利や利益を擁護し、労働組合の交渉力をサポートすることは、コーポレート・ガバナンスからみた労働法の課題であるといえる¹⁵。

注

- 1 本稿は、2005年7月26日、早稲田大学において開催された早稲田大学21世紀COE＜企業法制と法創造＞総合研究所の研究プロジェクトの一環である、『第10回企業組織・労働市場の変容と労働法研究会』「コーポレート・ガバナンス—会社法学と労働法学の対話を求めて」において筆者が報告した「コーポレート・ガバナンスと労働法」をもとにしている。当日は、会社法学の側から、上村達男教授による「コーポレート・ガバナンスと会社法」と題する興味深い報告もなされた。
- 2 江頭憲次郎「コーポレート・ガバナンスは制度間競争の時代へ」『日本労働研究雑誌』507号（2002年）1頁。また、同「コーポレート・ガバナンスを論ずる意義—シンポジウムのねらい」『商事法務』1364号（1994年）2頁以下も参照。
- 3 荒木尚志「コーポレート・ガバナンス改革と労働法」稲上毅・森淳二郎編著『コーポレート・ガバナンスと従業員』（東洋経済新報社、2004年）129頁。
- 4 岩井克人「株式会社の本質：その法律的構造と経済的機能」大塚啓二郎・中山幹夫・福田慎一・本多祐三編『現代経済学の潮流2002』（東洋経済新報社、2003年）75頁。
- 5 こうした点の整理は、宍戸善一「経営者に対するモニター制度—従業員主権論と株式会社法」伊丹敬之・伊藤元重編『リーディングス・日本の企業』第1巻（有斐閣、1993年）213頁以下参照。
- 6 盛誠吾「企業組織の変容と労働法学の課題」『労働法』97号（2001年）125－126頁。石田眞「企業組織と労働法—変動の歴史と課題」『季刊労働法』206号（2004年）16頁。
- 7 岩井克人『会社はこれからどうなるのか』（平凡社、2003年）71頁。
- 8 この点に関しては、上村達男『会社法改革—公開株式会社法の構想』（岩波書店、2002年）38頁以下を参照。
- 9 注6）岩井・前掲書23－24頁。
- 10 Simon Deakin, 'The Coming Transformation of Shareholder Value', Corporate Governance: An International Review, vol.13 No.1 (2005) p.11
- 11 荒木尚志「日米独のコーポレート・ガバナンスと雇用・労使関係—比較法的視点から」稲上毅編著『現代日本のコーポレート・ガバナンス』（東洋経済新報社、2000年）209頁以下。なお、この続編である前注3）荒木・前掲論文は、近年のコーポレート・ガバナンスに関する法改革が労働法の領域にどのような影響を及ぼしているのかを検討している。
- 12 大内伸哉「コーポレート・ガバナンス論の労働法学に問いかけるもの—従業員利益を守とはどういうことか？」『日本労働研究雑誌』507号（2002年）19頁以下。
- 13 田端博邦「コーポレート・ガバナンスと労働法」『労働法律旬報』1591号（2005年）12頁。
- 14 この課題の解明は他日を期したいと考えている。
- 15 この点に関しては、土田道夫「純粋持株会社と労働法上の諸問題」『日本労働研究雑誌』451号（1997年）2頁以下も参照。